



XLIX Legislatura

DEPARTAMENTO PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 994 de 2022

S/C y Carpetas Nos. 2149 de 2021 y 2365 de 2022	Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social

---

ACODIKE SUPERGÁS S.A.

TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE APOYO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS PRIMEROS MIL DÍAS DE VIDA

Normas

DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA ASISTIR A LOS CONTROLES DE EMBARAZO

Regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 3 de agosto de 2022

(Sin corregir)

Presiden: Señora Representante María Eugenia Roselló, Presidenta y señor Representante Daniel Gerhard, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Omar Estévez, Álvaro Gómez, Pedro Jisdonian y Ernesto Gabriel Otero Agüero.

Invitados: Por Acodike Supergás S.A., señora Graciela Apariquián, Vicepresidenta; doctor Marcelo Caputi, Director; licenciado Ricardo Cartagena, Jefe de Operaciones; señora Solange Netto, Jefe de Gestión Humana y señor Ricardo Chiesa, Asesor en Gestión Humana.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

═════II═════

SEÑORA PRESIDENTA.- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social da la bienvenida al directorio de la empresa Acodike S.A integrado por la señora Graciela Apariquian, vicepresidenta; el doctor Marcelo Caputi, director; el licenciado Ricardo Cartagena, jefe de operaciones; la señora Solange Netto, jefa de gestión humana, y el señor Ricardo Chiesa, asesor en gestión humana.

Ustedes nos enviaron una nota para ser recibidos por esta Comisión a fin de abordar la situación del sector, especialmente de la empresa que representan.

SEÑORA APARIQUIÁN.- Agradezco la oportunidad que nos están dando para compartir con ustedes la visión y el enfoque empresarial. Lo primero que quiero aclarar es que no estamos en una situación de crisis, sino que más bien queremos compartir con los legisladores cómo vemos que va evolucionando este sector y cómo eso tiene implicancias laborales y en todos los ámbitos, aunque como esta es la Comisión de Legislación del Trabajo, vamos a hacer énfasis en el aspecto laboral. Con quienes ya tuvimos contacto hemos compartido que la matriz energética está evolucionando y que eso nos ocupa en el sentido de que afecta las inversiones, la canalización de las inversiones, la fuerza de trabajo, a los trabajadores y al contexto laboral. Somos una empresa con sesenta y seis años; tenemos una tradición cultural y debemos provocar un cambio cultural en nuestras relaciones laborales. Mis colaboradores pueden explicar cómo estamos tratando las relaciones laborales para esta adaptación que queremos hacer, porque somos una empresa líder en el mercado y queremos seguir manteniendo ese liderazgo. Sabemos que tenemos que enfrentar un proceso muy competitivo como es una licitación. Esta va a ser la tercera licitación para Acodike supergás; ya ganamos una en los años sesenta, otra en 1979 para hacer la planta y esperamos que, como no hay dos sin tres, tengamos la oportunidad de competir. Nuestra mayor preocupación es adaptar toda la organización y las relaciones laborales para que eso se canalice y podamos aprovechar la experiencia que tenemos en la distribución de GLP.

Una de las cosas que estamos haciendo, que es reimportante para provocar este cambio cultural interno en la empresa, tiene que ver con nuestra área de gestión humana que está a cargo de Solange y cuenta con el asesoramiento de Ricardo Chiesa, con quien estamos trabajando. Me gustaría que ellos explicaran cómo es el trabajo que estamos encarando para anticiparnos a la situación que vamos a vivir en los próximos diez años. Ese es el foco de nuestra misión en el día de hoy y lo que queremos trasmitir. Les paso la palabra para que ellos digan qué es lo que estamos haciendo para provocar ese cambio cultural que nos va a dejar preparados para ser la empresa competitiva en la que tenemos que transformarnos.

SEÑORA NETTO.- Soy la responsable de gestión humana de Acodike S.A. Estamos trabajando en gestión humana junto con la asesoría de Ricardo Chiesa, Alfredo Michili y María Noel Padrón para ver cómo vamos a acompañar los cambios y los procesos que nos lleven a ser el nuevo Acodike que se tiene que enfrentar con esta nueva licitación y este nuevo contrato que vamos a tener que transitar con Ancap.

Nos hemos puesto a pensar juntos -acá incluimos al sindicato- en cuáles son las nuevas relaciones laborales que vamos a tener, las nuevas gestiones del cambio, los nuevos procesos y también la nueva reconversión laboral. Estamos haciendo un mapeo de las necesidades de capacitación que tenemos al día de hoy. Sabemos que tenemos que transformarnos, que el futuro del trabajo se modifica, y estamos trabajando con ellos y con COCAP e INEFOP en las nuevas capacitaciones y las nuevas formas de alinearnos a ese futuro que tenemos. Nosotros tenemos un Acodike con mucha historia; tenemos personas con un promedio de quince años de antigüedad y un grupo de trabajo operativo con el que estamos viendo la forma de colaborar y trabajar juntos. Hoy estamos siendo

proactivos en la necesidad de capacitación y por eso estamos trabajando junto con el sindicato, con la empresa y con INEFOP y COCAP en lo que en algún momento el presidente de nuestra empresa dijo como universidad de la empresa. Tenemos que pensar que las personas tienen que estar capacitadas para el futuro, y acá estamos hablando de la nueva cultura del trabajo. Estamos trabajando junto con Ricardo y con el equipo para ver cómo nos vamos a enfrentar en el futuro a los nuevos desafíos que tenemos. Ese es el planteo que estábamos haciendo. Como dijo Graciela, venimos a plantear a la Comisión cuál es el gran desafío que hoy tiene la empresa en este mundo de cambios.

SEÑOR CHIESA.- Reafirmo lo que se viene planteando. Cuando hay un cambio en la matriz energética, en las pautas de consumo de la energía en las familias, en las empresas; cambios tecnológicos que afectan tanto al servicio como a la producción del envasado y cambios culturales propiamente dichos, tenemos que pensar en trabajar conjuntamente en lo que llamaríamos una estrategia de involucramiento de actores. Estamos pensando en un futuro del trabajo que tiene estos desafíos; hay que tomar muy en cuenta las necesidades de los clientes, las relaciones con los proveedores estratégicos y las relaciones con los trabajadores, y en ese campo las relaciones laborales deben ayudarnos a construir un trabajo decente en el futuro además de hacerlo en el presente. La idea es que las relaciones laborales nos permitan atender estos desafíos y trabajar juntos en pos de la empleabilidad y la calidad de vida en el trabajo. Entendemos que ese es un objetivo que se debe trabajar conjuntamente y con tiempo, ya que la formación para el nuevo mundo del trabajo no es algo que se pueda realizar enseguida.

Esa formación o preparación requiere de un compromiso tanto de la empresa como de los trabajadores, porque nadie puede prepararse para el futuro ni aprender si no asume su responsabilidad. A su vez, la empresa visualiza la responsabilidad de trabajar conjuntamente en pos de la empleabilidad sabiendo que los trabajos futuros van a ser diferentes, ya sea en la propia planta con los cambios sucesivos que se pueden dar como en otros oficios y otras profesiones, y por eso hemos relevado más de una decena de oficios y formaciones técnicas profesionales, algunas bastante transversales y otras más específicas para las capacidades que tienen los funcionarios hoy en día, más las que pueden desarrollar hacia el futuro. Unas relaciones laborales hacia el futuro deben tener en cuenta que los procesos de gestión humana se tienen que ir transformando con la lógica de la responsabilidad del propio trabajador y la corresponsabilidad de la empresa para poder gestionar esas relaciones. Entendemos que los procesos de gestión humana en el futuro tienen que atender una gestión de la movilidad basada en valores de imparcialidad, equidad y efectividad.

Debemos también tener procesos de gestión humana en los que el desempeño se base en el desarrollo de las competencias laborales para el trabajo, y por eso hemos tomado como eje la gestión por competencias laborales para el desarrollo de las políticas y procesos de gestión humana, todo esto en el marco de un trabajo conjunto con el sindicato para que las relaciones laborales y toda la gestión humana puedan estar a la altura del desafío que tenemos en esto de dar un buen servicio competitivo a clientes, tanto a familias como a empresas. Es necesario que estas relaciones laborales estén acordes, estableciendo un ámbito de diálogo, conversación y construcción de soluciones conjuntas. Esto implica un cambio de paradigma, porque tenemos una historia en la que si bien ha habido muchos acuerdos en las relaciones laborales, muchas veces se han generado a partir de una situación de bastante conflictividad.

Nos hemos planteado el desafío de buscar soluciones conjuntas al empleo del futuro, a la gestión del desempeño, a la formación y capacitación, a la movilidad de los

funcionarios; estos son todos los temas que estamos trabajando en la mesa de trabajo conjunto con el sindicato. Nos parece que esto es anticipatorio; la idea no es trabajar sobre problemas que ya están sobre la mesa, sino transformar los cambios que puede haber en el futuro en oportunidades hoy, desde ahora. Por lo tanto, sobre fin de este año vamos a estar haciendo un trabajo conjunto con el sindicato -para eso estamos trabajando- en el que cada trabajador pueda visualizar oportunidades de formación y desarrollo. No todas tienen necesariamente que ser por vía de la empresa, sino que estamos pensando en articular con las instituciones educativas para que cada funcionario se pueda proyectar hacia adelante y pueda tener información sobre oportunidades de formación y sobre qué tipo de empleos puede haber en el futuro, tanto dentro de la empresa como en algunas otras unidades de negocio que son parte de la misma propiedad, u otras oportunidades de trabajo a futuro en el mercado laboral que puedan estar vinculadas al potencial que las personas tienen. Asumimos que toda persona tiene un potencial para desarrollarse y lo que tenemos que hacer es despertar ese potencial, animarlo, conectar la mejor motivación posible. En las reuniones del sindicato hemos visto que a veces las personas, aun cuando tienen mucho tiempo de trabajo por delante, piensan que ya han llegado a su nivel posible; no siempre se plantean la perspectiva de seguirse formando y preparando en oficios, profesiones y demás. Uno de los desafíos que estamos viendo junto con el sindicato es el de generar la motivación para que cada persona se conecte también con su futuro y pueda ser protagonista del futuro que quiere construir para ella y su familia.

Sobre esa lógica vamos a estar trabajando -lo estamos haciendo- en esta mesa de trabajo conjunto que debe funcionar en paralelo con la resolución de algunos temas prácticos de relación bipartita que a veces hay que negociar, porque necesitamos tener un espacio de conversación, no para negociar en término de posiciones, sino para trabajar más en función de objetivos diversos pero no opuestos. Tanto al trabajador como al sindicato y a la empresa les importa la calidad del empleo y la gente, y ahí es donde hay que trabajar. A todas las partes también les interesa el servicio hacia los clientes, la calidad en el servicio y la buena cobertura de la distribución, así que nos estamos haciendo preguntas como por ejemplo qué relaciones laborales podemos encarar para resolver muchos de estos asuntos que tenemos que gestionar y hacerlo sin afectar el servicio a los clientes. Esos son terceros en la relación; no son los que más participan en las mesas de negociaciones pero a veces son afectados. En esa lógica estamos trabajando en pos de relaciones laborales colectivas que estén más a la altura del futuro del trabajo. Nos parece que en ese sentido hablar del futuro de las relaciones de trabajo implica también pensar que tanto empleadores como empleados o trabajadores y sindicatos, así como también el propio sistema público a través de sus representantes, tenemos un papel a jugar, porque lo que acaba de decir Solange sobre la formación de los trabajadores en torno a su futuro del trabajo requiere articulación con INEFOP y con instituciones educativas. Es probable que las propias relaciones laborales tengan que seguirse actualizando para permitir vehiculizar este tipo de trabajos conjuntos que nos parece fundamental llevar adelante. Unas relaciones laborales que fortalezcan el tripartismo como base para el desarrollo humano es el objetivo último que siempre buscamos.

SEÑOR CAPUTI.- Mis compañeros han relatado la situación en que se encuentra el sector. Básicamente, lo que se viene viendo en nuestro mercado es el cambio en la matriz energética. Nosotros somos vendedores de combustible fósil y esa situación de vendedor de combustible fósil ya nos pone ante un futuro que no sabemos si es próximo, a mediano o largo plazo; se nos impone una situación de atención ante la transformación que debemos enfrentar. No solamente tenemos el problema del cambio de la matriz energética que no sabemos cuándo va a suceder, sino que también tenemos grandes

inestabilidades en el mercado con el tema de los precios que no escapa a la realidad que vemos diariamente. Asimismo, tenemos mucha inestabilidad con la tecnología y deberemos enfrentar su implementación a los efectos de producir de forma más eficiente y de acuerdo con lo que el mercado va a necesitar. Estos tres desafíos, y sobre todo este último de la implementación de tecnología, van a impactar directamente en los puestos de trabajo. Eso es lo que nos viene preocupando y lo que nos motiva a estar acá para contar cuál es la situación que estamos enfrentando y qué es lo que estamos haciendo para tratar de que los puestos de trabajo se puedan transformar y reinsertar en otros sectores de la empresa en los que podamos buscar soluciones.

(Ocupa la Presidencia el señor Vicepresidente, Representante Daniel Gerhard).

Entendemos que esta situación de esfuerzo de la empresa no es suficiente y necesitamos discutir, conversar o replantear la situación de los Consejos de Salarios. Nos parece que los Consejos de Salarios son una herramienta válida, sólida y necesaria para el funcionamiento a futuro, pero vemos que este instrumento tiene una regulación arcaica, vetusta y rígida. Necesitamos que este instrumento se modernice. No tenemos la solución ni venimos a hacer planteos formales sobre qué queremos que se modifique, pero queremos dejar planteado en este ámbito que nos parece que el Estado a través de sus instrumentos -y en este mismo ámbito, que es el de la legislación- debe comenzar o seguir esta discusión sobre la flexibilización de esta herramienta para que se adapte a la situación real del mercado. Nosotros hacemos nuestro mejor esfuerzo para que los puestos de trabajo sean de calidad, tengan buena remuneración y la estabilidad suficiente y necesaria como para poder desarrollar todos los aspectos de la empresa y de su personal, pero estamos teniendo dificultades con esta herramienta que necesita ser discutida y reevaluada a los efectos de que se adapte y se adecue a la situación de constante cambio e inestabilidad del sector. Quizás esto sea aplicable a otros sectores o quizás no; no me quiero entrometer en eso porque no es nuestra función venir a hablar en representación de otras empresas o de otros sectores que obviamente están alcanzados por este instrumento del Consejo de Salarios. Queremos dejar planteada la necesidad de iniciar una conversación profunda, sana y lo más productiva posible para todos los involucrados y los que quedan afectados por la aplicación de este instrumento.

SEÑORA APARIQUIÁN.- Estoy totalmente en línea con lo que han dicho mis colegas. Queremos dejar claro que somos conscientes de que somos parte de un proceso darwiniano: los que sobrevivieron fueron los que supieron adaptarse. Si lo miramos con perspectiva, esa es la realidad, y estamos inspirados en esa lógica. Creo que en general todos los procesos que ya venimos haciendo vienen teniendo esa dinámica; algunos con un poco más de fricción y otros simplemente negociados con antelación, pero creo que el marco jurídico, como dijo Marcelo, realmente es muy importante. Los Consejos de Salarios hoy están muy dogmatizados, y en ese sentido venimos a plantear nuestras inquietudes en este ámbito que es el de la legislación del trabajo.

Ustedes nos dirán cómo nos pueden apoyar para lograr la transformación de esta herramienta que ha sido y es muy útil pero que ya tiene ochenta años. Arrancó en 1943, se suspendió en un período y se retomó, y evidentemente ya con ochenta años necesita gafas o alguna prótesis. Esa es la realidad.

Con esto damos por planteado el tema.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Agradecemos a la delegación de Acodike por venir a esta Comisión y plantear la perspectiva no solamente de la empresa, sino de lo que tiene que ver con los planes que creo que a nivel nacional se deben estar viendo en lo que tiene que ver con la energía. Los cambios que vengan tendrán que darse sí o sí con políticas nacionales. Se ha intentado; se han tenido algunos logros y

algunos retrocesos, pero a lo largo de estos años creo que los gobiernos, cualquiera sea su palo, han visto que el cambio energético es algo que ya está, no es que se viene. Entonces, está bien que una empresa como Acodike, con ochenta años, pionera, que, además, es una empresa nacional, esté planteando estas cosas.

También se ve con buenos ojos sumar a trabajadores a este nuevo escenario, que es más que un cambio: un cambio puede ser un cambio de maquinaria; acá estamos hablando de cosas bastante más profundas. Entonces, tener en cuenta el mercado, tener en cuenta la tecnología, tener en cuenta las fuentes de trabajo es un buen camino.

Escuché atentamente, saqué algunos apuntes, hice alguna consulta, y si bien ustedes vienen por Acodike, me imagino al resto de las empresas mirando algo similar. No los involucro a ustedes, pero uno espera que el resto de las empresas esté en un proceso similar.

La situación que tenemos y que se dio en esta Comisión -si ustedes vieron la versión taquigráfica- es que, justamente, los trabajadores tienen ese nerviosismo, que es natural. Creo que el asesor Chiesa dijo que había una preocupación real por las fuentes de trabajo y habló de cómo la tecnología impacta, si impacta de manera directa, de manera indirecta, o se puede, de una u otra forma, ir acolchonando esa llegada o ese cambio de la tecnología únicamente con conocimiento, con formación. Esas son las cosas que ustedes se están cuestionando, que están viendo, y están tratando de buscar soluciones.

Fueron muy claros en la presentación, personalmente comparto la preocupación de cómo Acodike continúa en el mercado, continúa siendo una empresa nacional, se *agiorna*, no queda atrás en la región y, además, mantiene las fuentes de trabajo. Creo que como preocupación es compartida. Nos van a encontrar, como Comisión, tratando de ponernos a la orden para ver de qué manera también desde el Parlamento, también desde la legislación, estas cosas se pueden acompañar.

Insisto: es central para nosotros que tanto los trabajadores como la empresa estén viendo esto. Incluso, está bien que se dé en algún sentido por fuera de lo que es ese lugar sagrado que son las mesas de negociaciones, las tripartitas, los consejos de salarios; está muy bien: tiene que haber una perspectiva desde otro lugar y está bien elegido.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Damos la bienvenida a la empresa Acodike.

Sin duda que es importante este tipo de intercambio y, sobre todo, encarando esta temática desde otro lugar, si se quiere.

A mí se me generan algunas dudas -de algunas tomé nota- sobre lo que se ha venido planteando y creo que este es el momento para preguntar en relación a esto porque, obviamente, el contrato que tiene Acodike se vencería el año que viene, en febrero de 2023. En alguna otra comparecencia nosotros habíamos consultado en relación a este tema porque hemos escuchado desde el Poder Ejecutivo que la idea un poco era tratar de cambiar algunas de las reglas de juego, a los efectos de darle mayor participación y presencia al Estado, de forma que no únicamente se dedicara, a través de la empresa Ducsa, a la distribución, sino también al envasado.

Entonces, dentro de ese ámbito más competitivo que se da en este rubro a partir del año 2023, la consulta es si ustedes entienden o si se les ha transmitido que Ducsa también podría participar para llevar adelante el envasado del supergás.

La otra consulta está vinculada a que hemos escuchado, en relación al tema del subsidio, cómo eso impacta y cuánto el Estado está poniendo para subsidiar a las

empresas que se dedican al envasado del supergás y la distribución. Quisiera saber si dentro de ese cambio de reglas se les ha anunciado o transmitido algún cambio en cuanto al subsidio que el Estado está planteando hasta el momento, si hay algún cambio de reglas en esa dirección. Y estoy pensando en el conjunto de la ciudadanía porque, en realidad, eso puede impactar directamente en el bolsillo de todos nosotros, ya que supongo que, en gran medida, dentro de la hoja de ruta relacionada con ese cambio de la matriz energética y con aprovechar todos los avances tecnológicos, también debe estar ver cómo se abaratan determinados costos, justamente, a través de la integración de la nueva tecnología y cómo eso va a impactar en los puestos de trabajo.

Comparto plenamente lo que decía el diputado Otero y creo que es el espíritu de toda esta Comisión tratar de colaborar para encontrar caminos de solución que les convengan a todos de la mejor manera; es parte de su responsabilidad.

Y hablando de la nueva tecnología, hay un tema en particular que creo que en algún momento habría que abordar, más allá de que en este período, en el arranque del año 2020, este Parlamento aprobó un proyecto que tenía que ver con el manejo de las cargas manuales y de que estoy convencido de que hemos tenido un avance importante en esa dirección. Cuando tratamos el tema del manejo de las cargas manuales, en ese intercambio estuvo planteado el tema del supergás, y en ese momento no logramos avanzar en esa dirección.

Yo quiero expresar mi opinión de que sería bueno comenzar a poner un poco de cabeza en cuanto a cómo mejoramos el tema de las cargas manuales por parte de los trabajadores, partiendo de la base de la importancia, del esfuerzo y del costo que tiene, en todo caso, el cambio de los envases, pero como tenemos una legislación que establece que los pesos no pueden superar los 25 kilos, no voy a hablar en relación a cómo eso afecta la salud de los trabajadores. Mi pregunta es si ustedes, dentro de su plan, ven alguna posibilidad de estudiar, en algún momento, el avance en esa dirección.

Eran las consultas que queríamos hacer, presidente. Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Arrimo una consulta y una consideración.

Me sumo a lo dicho por mis compañeros y añado otro tema que la delegación nos trajo.

Primero que nada, saludo que hayan venido y que hayan venido no por un emergente concreto, sino, de alguna, para hacer la previa a escenarios que se vienen o se pueden venir, con los componentes de incertidumbre que eso les trae a ustedes y a gran parte de la sociedad, porque lo referido a lo tecnológico genera incertidumbre en diferentes dimensiones y también en la laboral. Una de las cosas que se trajeron tenía que ver con el marco legal, que es algo que compete directamente a esta Comisión y somos responsables de ese escenario. Quiero hacer una consideración y una consulta con respecto a esto.

La consideración es que yo creo que si la negociación colectiva tiene ochenta años con relativa poca variabilidad es porque cuenta con cierta flexibilidad, si no, no hubiera sobrevivido tantas décadas. Aun así, es de público conocimiento que tanto este gobierno como el anterior han planteado reformas a cómo se venía dando la negociación colectiva. Entonces, más allá de que la delegación no quiso traer en este momento una propuesta concreta, agradezco si pueden aportar qué elementos de rigidez están encontrando o que creen que obstaculizan la negociación.

SEÑORA APARIQUIÁN.- Para empezar, le voy a contestar al diputado Carballo.

La posibilidad de que Ducsa compita en el envasado está abierta para cualquiera, esa es la realidad, pero todavía no tenemos a disposición los pliegos. Estamos atentos a

que aparezca el pliego y, entonces, veremos también quiénes se inscriben para poder hacerlo; Acodike va a estar, seguro.

Respecto a la posibilidad de que el Estado esté o no esté no tenemos noticia. Simplemente, esperamos esa instancia formal para terminar de saber con quiénes vamos a competir en eso.

Segundo, el diputado planteó el tema del subsidio. En realidad, siempre hubo algún subsidio diría que desde el año 2004 a la fecha; antes, no. ¿Por qué? Porque el mercado es un mercado de entre 100.000 y 110.000 toneladas, dependiendo si esa cifra se va a consolidar o no, porque todo depende del consumo. Que la demanda de energía aumenta es una realidad: prácticamente cualquiera de los procesos que hay en cualquier producción tiende a aumentar la demanda de energía. El tema es cuál energía compite mejor según el proceso productivo.

Entonces, el gas licuado tiene algunas ventajas importantes porque es bastante amigable con el medio ambiente, no genera mucha polución o es de los que menos genera en la combustión, pero en todos los procesos en que la energía renovable se pueda instalar con competencia va a ganar. Entonces, creo que algo muy bueno que nos quedó del gobierno anterior es una matriz diversificada. A veces, cuando los cambios se anticipan no se aprecia tanto su bondad; al principio la gente dice: *"¡Cómo nos sobreinvertimos!",* pero es cuestión de tiempo que esa sobreinversión igual demuestra ser favorable, porque se sabe que en el mercado de la energía la demanda sigue creciendo.

Por lo tanto, van a aparecer otras fuentes. Uruguay, de hecho, está estudiando el hidrógeno verde y eso está también dentro los centros de interés, por ejemplo, de Acodike; ese es un desarrollo en el cual quisiéramos participar. Es un desarrollo muy grande y muy importante, pero nosotros pensamos que, como un socio minoritario uruguayo, tenemos un buen perfil de servicio.

Así que, para contestar concretamente el tema del subsidio, en el GLP lo que ocurre es que tenemos una demanda bastante acotada para cuatro sellos, que es lo que hay en el mercado. Entonces, esto ha producido algunas descompensaciones, algunas crisis. De hecho, dentro del espectro de los oferentes, hay una de las empresas que está en concurso, y nosotros tuvimos algún período de muy baja rentabilidad, tanto que pone en riesgo la subsistencia de la empresa. El subsidio, en realidad, arranca cuando, en un mercado que estaba entre las 90.000 y las 100.000 toneladas, entran cuatro sellos a competir. Además, por la normativa de Ursea, los cuatro sellos tenemos que tener presencia en todos los departamentos y en todas las ciudades de más de cinco mil habitantes, y eso levanta el costo de la distribución, francamente. Si tiene que estar en Montevideo y Canelones no se van a generar grandes problemas, pero de hecho las empresas tienen que subsidiar también la entrada al interior profundo de Salto, de Bella Unión, de Artigas. Esos son los problemas que genera el subsidio, aunque esa parte, en realidad, viene jugando un rol desde 2004, por ahí; el grueso del subsidio que estaba quemando, digamos, ahora era el aumento del costo del petróleo, que con los últimos hechos de conocimiento de todos, la guerra en Ucrania y todo eso, se disparó. Entonces, la voluntad del Estado es mantener un precio asequible, sobre todo, en la garrafa, porque el gas que consumen la industria o los medianos y grandes consumidores, que es el gas de propano, aumentó lo que fue necesario. Tanto aumentó que nosotros entendemos que vamos a tener una baja en la cartera. Vamos a entendernos: por ejemplo, consumidores como los secadores de grano -por más que tienen ingresos que han seguido la evolución del precio, de alguna manera, eso es cíclico también, como todo- han podido soportar este aumento, pero no así los hoteles, los restoranes, que ya se vieron muy perjudicados porque a ese nivel se usa mucho el gas de propano -que es lo que nosotros distribuimos

en los garrafones de 190 kilos- y ha tenido que subir, y tenemos también muchas cuentas por cobrar. Esa es la realidad.

Eso era para contestarle sobre el subsidio. Para mí el golpe más grande del subsidio, el golpe para el consumidor, digamos, está en el aumento del petróleo. Por eso es que vuelvo a que tener una matriz energética diversificada ayuda también porque, evidentemente, si la fuente es el sol, el agua o el viento, achica las necesidades de consumo de GLP, y hay una parte que se produce en Ancap y otra, que es más o menos de un 40%, que se importa, dado que hay bastante concentración en el consumo de GLP para determinados sectores de la población.

Después, con respecto a la carga manual, es algo en lo que ya venimos trabajando. Ya hace cuatro años que no compramos más garrafas que pesen más de 12 kilos. Es decir, todo el parque que se viene incorporando es siempre sobre la base de que la tara máxima en la garrafa es de 12 kilos, que más los 13 de gas no pasa nunca de 25 kilos. Ese es el punto.

Eso también tiene un costo de inversión muy importante, y en los últimos quince años hemos tenido serios problemas para poder invertir en todo lo que es actualización del parque, etcétera, porque ya hemos explicado anteriormente que los mayores costos se nos habían disparado en el costo de la mano de obra. Entonces, veníamos recomponiendo una ecuación económica, pero la incidencia de la mano de obra en los últimos quince años fue muy fuerte, no dejó espacio para otras inversiones, y la empresa tiene que seguir invirtiendo porque si no lo hace, no se pueden dar las mejoras de calidad en el trabajo. Esa es la realidad.

Creo que con esto le he contestado al diputado Felipe Carballo. De todas formas, estamos a las órdenes para contestar cualquier otra duda que quede.

Respecto a la rigidez de los consejos de salarios -sobre lo que preguntó el señor presidente-, se ha generado una evolución que es cultural. Los consejos de salarios arrancan en el Uruguay en el año 1943, aproximadamente, o sea, en un contexto donde los frigoríficos crecían y todo el mundo vendía porque había una Europa muy compradora de productos alimenticios; se inventó hasta el *corned beef* en esa época y todo era consumo. Después, tuvimos otra ola de crecimiento muy importante, que fue la de 2005. Cuando se termina la crisis de 2001, el período de repunte de la economía que viene es un período muy importante de crecimiento de la economía mundial. Surge China, que es un enorme comprador de los granos, de las materias primas que Uruguay ofrece. Entonces, ahí agarramos otra curva de crecimiento. En ese contexto, lo que se da es que si nos sentamos a negociar los salarios, la gente realmente tiene un fundamento para decirle al trabajador: *"¿Qué más podemos pedir?".* Pero cuando la oferta empieza a equilibrar la demanda en el mercado -estamos hablando del mercado energético, pero esto es aplicable a cualquier otro mercado que tenga la misma curva de crecimiento-, cuando la oferta crece en relación a la demanda, las reglas de juego empiezan a cambiar porque las empresas tienen que buscar la forma de seguir optimizando su producción. Entonces, si a eso se le agrega el tema de la evolución tecnológica, hay muchos procesos que se van a convertir en procesos con más participación de tecnología.

¿Qué pasa en esa situación? A nuestro modo de ver, lo que hay que hacer es renegociar, no centrarnos exclusivamente en el tema de los beneficios adquiridos, porque, tal vez, las nuevas realidades, en un proceso de adaptación, nos van a ofrecer otras oportunidades, y a eso es a lo que tenemos que estar atentos, y en ese caso, necesitamos una flexibilidad en las negociaciones, de manera que si estamos pasando por un período recesivo desde el punto de vista de la demanda, los salarios tienen que acompañar eso. Esto no quiere decir que vaya a ser para siempre, sino que puede ser

por períodos, que tendrán su vigencia según el comportamiento del mercado. Esa es la realidad.

Por eso acá hemos dicho y afirmado que creemos que esa negociación tripartita sigue siendo válida, solo que lo que no podemos es sentarnos en la mesa de negociación y seguir diciendo: *"¿A ver qué más vamos a pedir en esta oportunidad?"* porque capaz que no es una cuestión de qué más le vamos a agregar a esto que ya tenemos como beneficio, sino de dónde van a generarse las nuevas oportunidades, que es de lo que estamos hablando y tratando de incorporar en la mentalidad de todo el colectivo que tiene que negociar en esa situación.

Entonces, entendemos que la formación es fundamental. Además, si se tienen que dar estos cambios, como dijimos, en la carga, tal vez hay que pasar a una carga paletizada. Para pasar a una carga paletizada, precisamos gente que sepa más bien manejar esa carga que levantar la garrafa y perjudicarse, con las consecuencias que tiene en la salud. Pero todo eso es un proceso que requiere inversión en la empresa; requiere inversión, adaptación, que los trabajadores también estén dúctiles para aceptar la tecnología, para adaptarse, que la empresa ofrezca las herramientas para que esa transformación se pueda dar, en definitiva. Eso es lo que nosotros estamos planteando.

No sé si he sido suficientemente clara, pero estamos a las órdenes para cualquier ampliación de la pregunta.

(Ocupa la Presidencia la señora Representante María Eugenia Roselló)

SEÑOR CHIESA.- Respecto a este último ejemplo que se planteaba del impacto de la tecnología, más el impacto del mercado, la demanda y demás, cabe señalar que la tecnología atrae desafíos y oportunidades. Para ser bien concretos, hemos tenido reuniones con los ingenieros que están encargados de la parte técnica de la planta de envasado y con otros que trabajan en otras energías alternativas. Hemos tenido reuniones también con los jefes y mandos medios, y finalmente, ahora estamos teniendo reuniones con el sindicato. Hemos relevado cuáles son los oficios y profesiones que se van a necesitar en el futuro que están relacionados con energía, distribución, logística y los temas que trabajamos en la empresa, y eso nos sirve de base para empezar a construir nuevas trayectorias laborales, o sea, caminos para poder prepararnos para ese tipo de futuro.

Esos perfiles profesionales y de oficios abarcan tanto la nueva organización del trabajo -que no estoy diciendo que la tengamos dibujada, sino que la estamos analizando- como el mercado laboral en general; tampoco nos cerramos solo a la organización del trabajo que puede haber en el futuro. Sobre la base de ese análisis, estamos estudiando cuáles son las líneas de capacitación posibles, viendo como aliarse y apoyarse también en INEFOP, trabajar conjuntamente con el sindicato y los trabajadores en general en la formación para prepararse para ese futuro, sabiendo que puede haber puestos cuyas tareas disminuyan o, incluso, ya no sean necesarios; otros que pasen a ser necesarios, como es el caso del manejo de cargas, y otros puestos requeridos que pueden no estar en la propia empresa, eventualmente. Ese es el desafío que tenemos planteado y lo trabajamos conjuntamente con esa lógica, que requiere, después, un reflejo en las relaciones laborales. Para poder hacer esto no podemos manejarnos con una lógica clásica de convenios mirando solo hacia atrás, tenemos que mirar hacia adelante cómo reflejar en las relaciones laborales este tipo de lógica, con una lógica de ganar- ganar, que es un poco lo que estamos trabajando.

SEÑOR CAPUTI.- Quería hacer unos comentarios sobre la pregunta de Daniel, porque percibió claramente cuál es la posición de la empresa cuando nos preguntó por qué no traíamos un planteo concreto sobre las rigideces que percibíamos. Antes de venir

a hacer este planteo, le comunicamos a nuestro sindicato que íbamos a venir -como dijimos, estamos tratando de trabajar de forma coordinada o combinada para mantener los respetos necesarios para un buen funcionamiento-, y no nos parecía grato traer una posición ya formada sobre las rigideces que queremos modificar porque creo que también ellos deben participar en la formación de esas posiciones, por lo menos dentro de un planteo formal. Por una cuestión de respeto quisimos hacer el planteo sobre las consecuencias que estamos viendo por las rigideces que tenemos, los desafíos que estamos teniendo y lo que estamos haciendo para tratar de paliar la situación por otros lados. Tenemos una dificultad acá y vinimos a mostrar la foto, y la foto muestra que tenemos problemas con la rigidez del funcionamiento de los Consejos de Salarios. No traemos las soluciones; no traemos propuestas formales y de posición de la empresa porque nos parece que en un principio hay que plantear el problema, los esfuerzos y los desafíos. Los demás integrantes de este problema también deberían participar de lo que podemos hacer para que esto funcione; esa es mi opinión personal.

Para dar un ejemplo, algo de la foto tiene que ver con el descuelgue de los Consejos de Salarios. Ese no es nuestro caso ni mucho menos, pero desde el punto de vista formal, ¿por qué una empresa que enfrenta nuevos desafíos se tiene que descolgar del sistema? Debería existir dentro del propio sistema algo que tolere las situaciones de flexibilización para que se pueda seguir funcionando no descolgado, apartado o fuera del régimen de funcionamiento. Menciono esto como ejemplo; hay cosas que podemos modificar para que el sistema tolere la flexibilización de distintas situaciones económicas que quizás hoy nos están desafiando. Estoy de acuerdo con lo que se dijo sobre que el sistema ha perdurado mucho tiempo y ha encontrado sus canales de funcionamiento a pesar de la *"vetustez"* -entre comillas- de su regulación, pero creo que este es un sistema que viene funcionando rengo. No tenemos que perder la oportunidad de generar un sistema más moderno y más adaptado a la situación actual, que obviamente no es la que existía al momento de su creación.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- En lo que tiene que ver con ese trabajo que están haciendo en relación a los puestos de trabajo que se pueden destruir o generar, ¿han tenido alguna vinculación específica con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? Hago la consulta porque hemos tenido la oportunidad de hablar con el señor ministro, sobre todo en la Comisión de Hacienda y en el marco de alguna propuesta que le hemos hecho llegar, sobre la necesidad de que el Estado hiciera un trabajo georreferenciado en aquellos lugares en los que es necesario avanzar desde el punto de vista tecnológico. Quiero preguntarles si han intercambiado con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque nos han dicho desde el propio Ministerio que se estaría trabajando en esa dirección y quizás ellos podrían colaborar también.

SEÑOR CHIESA.- Si bien no hemos tenido un contacto formal por este tema con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hemos tenido algunos otros procesos de negociación. Dentro de nuestro trabajo hemos visto que el Ministerio ya tiene una página -que obviamente tiene una organización para eso- en la que figura algo de lo que estamos viendo y tenemos que hacer para el sector. Se trata de ir identificando de manera georreferenciada los trabajos actuales y de futuro y estipulando los tipos de remuneración donde puede haber más demanda. Inclusive, la remuneración se establece entre los rangos mínimo y máximo que se suelen pagar por ese tipo de oficios o trabajos. Por lo tanto, coincide en un cien por ciento con lo que estamos planteando. Nos parece que vamos a tener que buscar un contacto para hacer sinergia, porque mientras el Ministerio lo va haciendo a nivel de todo el país, nosotros lo estamos haciendo para el caso concreto de un sector de actividad. Tenemos que trabajar en todos los niveles; en el nivel más macro a nivel país y también en los niveles sectorial y empresarial, donde hay

capacidad de trabajar muy directamente porque somos personas concretas que nos conocemos. No estamos hablando de grandes políticas, sino de bajarlo a tierra con gente concreta que tal vez esté haciendo un aprendizaje, porque al salir a hablar con los trabajadores y proponerles conjuntamente con el sindicato oportunidades de formación, vamos a encontrar el mundo real de qué es lo que piensa un trabajador con respecto a su futuro y cómo se siente. Ya advertimos -ese es un aporte que surgió de los delegados sindicales- que hay trabajadores que no piensan en su futuro de trabajo porque piensan que no pueden hacer nada. Hay cierto desánimo -aunque no de todos-; hay personas que están diciendo: *"Yo me quiero formar, preparar y ser protagonista de mi futuro",* y otras que piensan que ya pasó el tren, que no están en una edad como para empezar a formarse, que tienen suficientes problemas con la cotidiana de sostener una familia. Probablemente, el desafío más grande no va a estar en hacer algo nuevo, sino en estar motivado para hacerlo.

Hoy hablábamos de la inversión de la empresa en esto, pero también hay que destacar la inversión del trabajador y la trabajadora; eso va a ser fundamental. Todos tenemos que invertir una parte en el futuro. A veces, algún trabajador decía: *"Estoy preocupado por el día a día, ¿cómo voy a pensar en formarme?".* Y nosotros le decíamos: *"Preocupate por el día a día, no dejes de hacerlo, pero siempre dejá un margencito, una parte de tu energía, para empezar a invertir en tu futuro. Para eso vamos a acompañarte".* Ese acompañamiento puede darse a través del Estado con INEFOP, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, otras organizaciones o esta Comisión, y también por parte de la empresa, pero nunca sustituyendo la responsabilidad y el compromiso del propio trabajador o trabajadora, que son los primeros que tienen que estar motivados.

Ese es el clima que queremos generar. Agradecemos el comentario, porque nos alienta a tomar contacto con el Ministerio por este tema.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala el directorio de Acodike Supergás S.A)

——Continuando con el orden del día, tenemos dos proyectos a consideración de la Comisión: "Derecho a ausentarse del trabajo para asistir a los controles de embarazo" y "Teletrabajo como herramienta de apoyo para la protección de los primeros mil días de vida".

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Tal como lo hemos planteado en sesiones anteriores, cuando estos proyectos fueron presentados por los señores diputado Sanguinetti y Murad, nos parece que son de interés y ensanchan en líneas generales los derechos que van en una dirección correcta. Ha habido avances, pero como siempre decimos, los derechos son una cosa viva, los tiempos cambian y hay que *aggiornarse*; si hay una tarea en el Poder Legislativo es la de ir acompañándolos.

En ese sentido, los tres diputados frenteamplistas vemos con buenos ojos los dos proyectos. Lo que estuvimos analizando es que ambos proyectos van en una línea muy acotada en el tiempo, no porque se trate de poco tiempo, sino porque uno comienza a partir de la gestión del embarazo y su seguimiento -ir al médico, al ginecólogo o a los especialistas- y el otro continúa, luego de la licencia maternal y todo lo demás, hacia los mil días del niño. Por eso, nos atrevimos a traer una propuesta que trata de unificarlos en uno solo, lo que no sé si es novedoso como práctica legislativa, pero es para tener en cuenta. Estamos dando dos buenos beneficios a la madre, al niño y al entorno familiar, y los vamos a poner en dos leyes por separado; creo que una buena práctica legislativa sería ponernos de acuerdo sobre si pueden ir en la misma ley.

Voy a leer esta carilla y media, más allá de que la vamos a entregar, para que se entiendan el articulado y la propuesta. Esta propuesta de integración de los dos proyectos

de ley a estudio de la Comisión dice así: *"Con la finalidad de mejorar la técnica legislativa, superando en lo posible la dispersión normativa cuando es posible ir hacia un compendio temático al menos, aunque eso siga estando muy lejos de apostar a la construcción de un deseado código de trabajo, ley general de trabajo o texto unificado como existe en otras materias, y se agradece que así sea.*

Aquí optamos por integrar ambos textos alternativos propuestos, incorporando el artículo 1º y el 2º, lo que llevó a una modificación de la redacción de los artículos 3º y 9º de este texto unificado en relación a la propuesta de cuando se consideran por separado.

Otra alternativa es crear dos capítulos distinguiendo ambos proyectos, pero manteniendo el texto unificado. El primero del artículo 3º al 8º y el segundo del 9º al 13.

Derechos de la trabajadora en su período de gestación y los primeros años de vida de su hija o hijo.

Artículo 1º.- Los derechos que se establecen por la presente ley se incorporan a lo ya previsto por otras normas protectoras, en atención a las personas destinatarias (alcance subjetivo) que aquí se disponen, por lo que deben ser entendidas como complementarias de las mismas.

Artículo 2º.- La presente ley es de aplicación tanto en el ámbito de la actividad privada como en la pública, cualquiera fuere la naturaleza jurídica de la relación laboral o funcional.

Artículo 3º.- Toda trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo hasta tres horas en ocasión de cada control recomendado por el Ministerio de Salud Pública, con la finalidad de concurrir a las consultas obstétricas correspondientes, así como a aquellas que disponga el médico tratante para el caso de cursar patologías que ameriten aumentar la frecuencia de los controles. Adicionalmente dispondrá del tiempo necesario para concurrir a los estudios paraclínicos que se indiquen por su médico tratante, tales como ecografías y curva de glucosa. En el caso de los estudios paraclínicos, el tiempo se extenderá desde una hora antes de la señalada para el mismo y una hora después de culminado el mismo.

Artículo 4º.- Las horas a las que refiere el artículo 1º se computarán como trabajadas a todos los efectos legales y reglamentarios, no pudiendo ser descontadas de la remuneración, ni compensadas fuera de horario.

Artículo 5º.- A los efectos del ejercicio del derecho referido en el artículo anterior, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador con por lo menos dos días de anticipación, y el mismo no podrá ser negado por ninguna circunstancia.

Artículo 6º.- El derecho previsto en el artículo 1º, alcanza a la persona de confianza de quien transita el embarazo, a su libre elección, para acompañarla en las consultas y estudios referidos, en los mismos términos y condiciones.

Artículo 7º.- La trabajadora o el trabajador que hubieren gozado de los beneficios a que hace mención la presente normativa, deberán acreditar en forma fehaciente ante el empleador la realización de la consulta, estudio o análisis en cuestión en un término no mayor de tres días, contados a partir de la fecha de dicha realización.

Artículo 8º.- La aplicación de la presente ley no menoscabará cualquier norma, convenio, acuerdo o costumbre que garantice a los trabajadores o trabajadoras condiciones más favorables que las previstas en esta ley.

Artículo 9º.- Toda trabajadora, fuera de los períodos de cobertura por licencia maternal y sistema de cuidados previstos por otras disposiciones legales, tendrá derecho a efectuar sus tareas a través de la modalidad de teletrabajo durante el embarazo,

siempre que la naturaleza de la actividad laboral que desarrolla no sea un impedimento para realizar su trabajo a distancia.

Igual derecho asiste a la trabajadora con hijos biológicos o adoptivos, o que reciba niños en tenencia con fines de adopción, desde el nacimiento hasta los 2 años de edad.

Artículo 10.- En caso de que las tareas que corresponde realizar a la trabajadora sean incompatibles con el teletrabajo, se podrá acordar entre esta y el empleador que se le asignen en forma temporal otras tareas que sí admitan esa modalidad, que no vayan en desmedro de ninguno de sus derechos, durante el período de protección previsto en el artículo 1º.

Artículo 11.- Quienes hagan opción de este beneficio se regirán por lo establecido en la Ley Nº 19.978 a excepción de lo previsto en relación al límite diario de la jornada laboral que no se verá afectado.

Artículo 12.- El derecho al que refiere el inciso segundo del artículo 1º podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, o inclusive de forma alternada entre ambos, por períodos mínimos de 6 meses siempre que exista conformidad expresa de la madre.

Artículo 13.- El plazo referido en el artículo 2º se podrá extender de común acuerdo entre la trabajadora y el empleador hasta los 3 años de edad de los hijos a cargo".

Este es el formato al que llegamos entre ambos proyectos de ley que, insisto, para nosotros son importantes porque mejoran la calidad de los derechos de la madre, de las familias y ni qué hablar de los niños.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑORA PRESIDENTA.- Quiero referirme a estos dos proyectos, obviamente.

Comparto con el diputado Gabriel Otero la posibilidad de consultar a los legisladores que los impulsaron, que es la idea que plantea el Frente Amplio.

Personalmente, veo un poco arriesgado integrarlos -no lo analicé en profundidad-, porque yo tengo una visión muy crítica respecto al proyecto de ley presentado por el diputado de Cabildo Abierto. Se lo expresé a él, así como al diputado Sodano. Hay un límite muy fino entre la protección a la maternidad y la penalización de la maternidad. El proyecto plantea que desde el día uno en que la embarazada se entera de su estado tenga la posibilidad de realizar teletrabajo. Lo veo muy delicado. Sin querer, con una normativa de este tipo, podríamos provocar que las mujeres en edad reproductivas no sean contratadas por tener este beneficio en particular, atendiendo la realidad actual.

Me parece que integrar los dos proyectos supondría que el que establece las horas mensuales que puede ausentarse la embarazada para realizarse los controles quedara por el camino, y ese es fundamental.

El proyecto que se impulsa, para dar a las mujeres trabajadoras que están embarazadas la posibilidad de realizarse los controles obstétricos en horario laboral sin que se les descuente del salario, es fundamental. Esos controles van a ser beneficiosos, no solo para ellas sino para su futuro recién nacido. Son esenciales para prevenir la muerte materna o neonatal. Todos sabemos que la ausencia mínima de estos controles, que son por lo menos cinco en el transcurso del embarazo, supone un gran riesgo para la embarazada y el bebé.

Reitero que para nosotros es fundamental el proyecto de ley que establece el derecho de ausentarse del trabajo para asistir a los controles de embarazo. Inclusive, traíamos una propuesta -atendiendo un reclamo de Cabildo Abierto- para agregar también aquellos embarazos que tengan alguna complejidad o que requieran más

controles debido a patologías derivadas o no de la gravidez. Eso no estaba contemplado y, por mi experiencia personal -sabemos que se requieren más de cinco controles durante el embarazo cuando son de alto riesgo, o hay patologías-, consideramos fundamental incluirlo en el proyecto, para que no se discrimine.

Elaboré un breve informe sobre el proyecto de ley de teletrabajo para embarazadas que me gustaría leer. Pero antes quería reiterar mi preocupación de que, al integrar los dos proyectos de ley, estemos enlenteciendo la aprobación del que consideramos que es sumamente beneficioso y no hay reparos en cuanto a su aprobación, y sí los tiene el relativo al teletrabajo.

Voy a leer los comentarios que tengo respecto al proyecto de ley de teletrabajo, embarazo y primeros mil días.

"ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN: abarca a toda trabajadora embarazada y a toda trabajadora con hijos biológicos o adoptivos, o que reciba niños con fines de adopción.

También abarca al padre del hijo (no durante el embarazo sino con posterioridad), siendo el usufructo del beneficio indistinto y pudiendo ser además alternado en períodos de 6 meses.

ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN: abarca todo el período del embarazo (desde que se acredite el embarazo) y luego desde el nacimiento hasta los dos años de vida del hijo. Este plazo se podrá extender hasta los tres años de vida del hijo o menor a cargo, mediando acuerdo de partes.

De acuerdo con la redacción del proyecto, NO quedan incluidos los casos en que se reciba un niño en adopción si el niño ya cumplió los dos años. Si se quisiera incluir esta hipótesis, se debería modificar la redacción para que quede claro.

BENEFICIO OTORGADO: derecho a realizar sus tareas a través de la modalidad teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus tareas sea compatible con dicha modalidad.

En caso de incompatibilidad, podrá solicitar al empleador que le asigne tareas compatibles con la modalidad teletrabajo.

VALORACIÓN DEL PROYECTO: Existe una delgada línea que divide la protección al embarazo y maternidad de la penalización de la maternidad.

Se utiliza esta expresión para referir a situaciones (de origen legal o no) que tienen como consecuencia, directa o indirecta, deseada o no, de que la maternidad sea un obstáculo para la vida laboral o profesional.

Este parece ser el caso de este proyecto. Parece excesivo hablar del derecho al teletrabajo durante todo el embarazo, por el solo hecho de estar embarazada la trabajadora, así como hablar del derecho al teletrabajo hasta que el hijo cumpla los dos años de edad. Se trata de un lapso muy extenso, que además podría verse prolongado si durante ese tiempo hubiere otro embarazo.

Inevitablemente esto puede provocar un desestímulo a la contratación de mujeres en 'edad reproductiva' o de mujeres en general.

Por otro lado, también puede darse en la práctica que los médicos no certifiquen a la embarazada cuando el embarazo lo requiere, solamente porque al haber teletrabajo no hay traslados. Esto sería negativo para las gestaciones que verdaderamente requieren reposo físico y/o emocional. Con esto no se pretende ni siquiera insinuar que los médicos no tendrían criterios atinados, sino que se reconoce que inevitablemente hay menos certificaciones médicas durante los períodos de teletrabajo, a pesar de que el estrés laboral no disminuye.

Desde el punto de vista de la mujer embarazada, puede parecer tentador el teletrabajo para no tener que realizar traslados y de esa forma estar más tranquila y aprovechar el tiempo. Sin embargo, cuando el embarazo se desarrolla sin inconvenientes, la permanencia en el hogar puede tornarse contraindicada para la salud mental o situación anímica de la mujer. Si bien la trabajadora podrá solicitar o no el beneficio, en caso de que lo haga podría no resultar tan saludable como se esperaba.

En cuanto a la redacción, es fundamental establecer a texto expreso que los beneficios otorgados por esta ley no afectan en ningún aspecto los beneficios o subsidios preexistentes: maternidad/paternidad, cuidados del recién nacido, etc., y que el teletrabajo no afectará la remuneración ni la carga horaria diaria (nótese que en el régimen general de teletrabajo se puede ver modificada la carga horaria diaria, manteniendo el tope semanal).

Siguiendo con aspectos de redacción, la referencia a los mil días de vida del menor, hecha en el artículo 4º, trae confusión y sin dudas sería deseable mantener la referencia uniforme a los dos años del menor.

En la comisión se escuchó una sugerencia del Dr. Borbonet en cuanto a que, en caso de desacuerdo de partes, las controversias sean resueltas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS). Esto sería una vía administrativa para resolver los problemas surgidos en la aplicación de la ley (manteniéndose la vía judicial para los aspectos del derecho laboral), pero debe tenerse presente que no sería ágil ni expeditiva, dado el volumen de tareas que también tiene el MTSS. De optarse por esta solución, debería establecerse un plazo para expedirse la IGTSS. Sería conveniente consultar este aspecto con el MTSS antes de incorporarlo al texto.

En suma, estimamos que este proyecto de ley podría impactar en forma negativa en el mercado laboral de las mujeres, provocando efectos colaterales indudablemente ajenos al espíritu del proyecto".

Respecto al otro proyecto de ley, que figura en la Carpeta Nº 2365, claramente, creemos que es fundamental garantizar y ofrecer a las mujeres el acceso a los servicios de salud, tal cual está establecido en la Ley Nº 8.426, sobre Salud Sexual y Reproductiva.

Todos sabemos que cada vez que una mujer cursa un embarazo es fundamental que se realice los controles adecuados. Como recién mencionaba, se requiere de cinco controles mínimos cuando los embarazos no tienen inconvenientes, pero cuando tienen patologías derivadas o no de la gravidez requieren más controles de los ya establecidos.

Es fundamental la vigilancia de todo el embarazo para generar un proceso lo más sano posible durante los nueve meses, a fin de evitar consecuencias negativas futuras, tanto en la madre como en el recién nacido.

Por eso consideramos que el espíritu del proyecto va en la línea de lo que creemos, y lo apoyamos. Realmente, hoy en día hay trabajadoras que tienen la posibilidad de ausentarse y otras que no. En ese sentido, consideramos fundamental que se equipare ese derecho, para que todas las trabajadoras del país puedan gozar de este beneficio tan fundamental para el cuidado y desarrollo de su embarazo, sin menoscabo de la remuneración, que es otro aspecto esencial.

Personalmente, apoyo esta iniciativa. Tenemos una propuesta para el proyecto relativo al derecho a ausentarse del trabajo para asistir a los controles de embarazo. En el artículo 4º nosotros proponemos que se incluya a aquellas embarazadas que tienen patologías derivadas de la gestación.

Dice así: *"Artículo 4º.- La cantidad de horas mencionadas en los artículos 1º y 3º de esta ley podrá aumentarse cuando a juicio del médico tratante sea necesario o recomendable que la embarazada concurra a controles, rutinas o estudios adicionales.*

A tales efectos, se deberá presentar ante el o los empleadores que correspondan, certificado o constancia emitida por el médico tratante, en el que conste tal circunstancia, sin especificarse directa ni indirectamente las causas y/o patologías que ameriten tal valoración".

Otro aspecto que queremos destacar es que este proyecto de ley también incluye al acompañante que la embarazada desee. Es fundamental que las embarazadas puedan ir acompañadas de la persona de mayor confianza para realizarse estos estudios y controles obstétricos.

Esas son mis opiniones, y las del Partido Colorado. Voy a repartir la modificación que propongo al artículo 4º.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Claramente, coincidimos en varios de los puntos en relación a esta temática, que es particular y que requiere una especificidad adecuada. Más allá de las buenas intenciones de los legisladores en relación a estos dos puntos, me parece que no sería sobreabundante solicitar un poco más de información. Insisto en la posibilidad de aprobar proyectos de ley que puedan ser aplicados y no generen más perjuicios que beneficios. Por ejemplo, cuando se hablaba del proyecto de los mil días de vida y de la posibilidad de que pueda generar un perjuicio, creo que, aclarando que es un beneficio que puede solicitar el trabajador, se achica bastante la brecha de la penalización del embarazo. Si lo pide el trabajador debe tener el asesoramiento particular. Quizá se pueda agregar que podrá volver al régimen anterior con la sola voluntad del trabajador, a fin de proteger el beneficio.

Hemos contado con la presencia de doctores en la sesión anterior. Me parece que una visión más amplia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a lo que esto pueda significar para los trabajadores y los representantes de las empresas, nos daría un panorama más acabado y cercano a la realidad. Todos sabemos la necesidad de las madres de realizarse los controles, pero estas nuevas consultas no significarían una demora importante para la aprobación del proyecto; inclusive, podemos solicitar que lo hagan por escrito. Esto nos daría la posibilidad de trabajar con más insumos que los que hoy tenemos arriba de la mesa.

Repito, creo que en la génesis de estos dos proyectos de ley hay acuerdo de todos, pero me gustaría contar con la opinión de más actores. No va a significar una pérdida importante de tiempo y nos daría otra visión y posibilidad de hacer aportes, más allá de lo que podamos decir como legisladores. Podemos trabajar con profesionales, con equipos, pero a la hora de presentar proyectos nos hemos negado a la participación de los actores, y es fundamental contar con información, con la aclaración de que requerimos cierta premura. Hoy tenemos la prueba de lo que digo: ya teníamos el proyecto y se presentó un agregado, que surgió luego de estudiarlo. Me parece que está bien, que es lógico. Quizá no se hubiese tenido en cuenta si lo hubiéramos votado antes.

La opinión médica ya la tenemos, pero nos falta la parte laboral, y esa es mi propuesta.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Quiero reafirmar lo que se ha planteado por parte del diputado Otero y la señora presidenta. Para poder avanzar es fundamental conocer la opinión de los miembros proponentes de ambos proyectos. A partir de la propuesta del Frente Amplio, también sería bueno conocer la opinión que tienen ellos, a los efectos de saber si se avanza en esa dirección o no. Además, tenemos algunas interrogantes que queremos formular a los proponentes de los dos proyectos de ley. Esto

sería independiente de las convocatorias planteadas por el diputado Jisdonian. Reitero que nos parece que para avanzar es fundamental intercambiar con los proponentes de estas iniciativas.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑORA PRESIDENTA.- Esta Comisión ha resuelto invitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de que se expida sobre ambos proyectos de ley, cuyas carpetas son las Nº 2365/022 y Nº 2149/021. Además, le vamos a requerir su opinión sobre la propuesta del Frente Amplio.

Luego citaremos al diputado suplente Sebastián Sanguineti y Jamil Murad, impulsores de ambos proyectos de ley, a fin de que vengan a exponer sobre las bondades de estas iniciativas. Esta invitación será cursada para el próximo miércoles 10 de agosto.

A efectos de que quede constancia en la versión taquigráfica, en la sesión ordinaria del miércoles 10 de agosto de 2022, el orden del día será: "Trabajo sexual. (Modificaciones a la Ley Nº 17.515)". Por este tema recibiremos a autoridades del Ministerio del Interior y representantes de la Comisión Nacional Honoraria de Protección al Trabajo Sexual.

Luego incluiremos a los diputados impulsores de los proyectos de ley tratados en el día de hoy.

También quiero agregar que el miércoles 24 realizaremos una reunión extraordinaria, a fin de recibir a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

